

INTERACTIONS
REVUE INTERNATIONALE ET PLURIDISCIPLINAIRE DE RECHERCHE
SUR LES DYSFONCTIONS ET LES HANDICAPS

N° 4 coordonné par Barbara Murray* et Marc Maudinet**

marc.maudinet@sciences-po.org

APPEL A CONTRIBUTIONS

Formation et emploi des personnes handicapées

Alors que de nombreux pays cherchent activement à favoriser l'emploi des personnes handicapées, les constats d'un déficit de compétences chez ces personnes s'accroissent. Même lorsque des législations de non-discrimination ou des systèmes de quotas ont été mis en place, le manque de qualification reste souvent un obstacle pour l'accès à l'emploi.

Les modalités de la formation professionnelle des personnes handicapées sont en mutation. Aux programmes mis en œuvre dans des institutions spécialisées se substitue plus fréquemment le recours à des programmes de formation mis en œuvre dans le cadre d'institutions ordinaires ouvertes à l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Pour quelques pays, cette mutation est à ses débuts alors que dans d'autres, la majorité des adultes handicapés reçoivent une formation dans le cadre d'institutions ordinaires. De plus, les personnes handicapées ont de plus en plus souvent recours à l'enseignement postsecondaire, à la formation liée à l'emploi, à la formation à distance ainsi qu'à d'autres formes de développement de leurs compétences comme moyen d'accéder à l'emploi.

Avec l'entrée en vigueur de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH 2006¹), et, notamment, ses articles 24, 26 et 27 (concernant l'éducation, l'adaptation et la réadaptation, le travail et l'emploi), ces mutations ont tendance à s'accroître. Dans les pays de l'Union Européenne, elles sont confortées par le débat sur « la formation tout au long de la vie » engagé depuis le sommet de Lisbonne.²

Dans une démarche de formation, il est nécessaire de s'appuyer sur une analyse des besoins d'un public déterminé et de son environnement pour construire un programme de formation adaptée à sa situation. Les démarches de formation en direction des personnes handicapées répondent rarement à cette nécessité.

Suite au renforcement des législations en faveur d'une « participation pleine et entière » des personnes handicapées à la vie économique et sociale, un nombre de plus en plus important d'entreprises se trouvent confrontées à la nécessité de maintenir dans l'emploi des salariés devenus handicapés suite à un accident ou une maladie. Cette évolution oblige à préciser

*Bureau International du Travail, Genève.

**Institut d'études politiques de Paris.

¹ ONU. Convention relative aux droits des personnes handicapées, Résolution A/RES/61/106, 13.12.06.

² Sommet de Lisbonne sur l'éducation dans le cadre de la stratégie du Conseil de l'UE pour l'apprentissage tout au long de la vie, mars 2000.

l'importance des éléments handicapants présents dans la situation de ces personnes et notamment dans les situations de formation ou de travail

Nous retenons en effet comme assise de la notion de « handicap » le fait que celui-ci résulte de l'interaction entre des caractéristiques d'une personne, (le plus souvent une altération corporelle et/ou un dysfonctionnement physique, physiologique ou psychologique etc.) et des éléments de la situation dans laquelle cette personne se trouve placée (cadre de vie, contexte social, familial, professionnel, juridique, économique etc.)

Autrement dit, le handicap ne peut se réduire à un dysfonctionnement individuel. L'importance des difficultés rencontrée, – *i.e.* le handicap proprement dit –, est fonction de la situation matérielle et sociale dans laquelle se trouve placée la personne. Dans cette perspective le handicap n'est pas une caractéristique individuelle mais le résultat d'une interaction entre ce qui caractérise une personne et les éléments de la situation dans laquelle elle se trouve placée.

Le numéro 4 de la revue « Interactions » accueillera les articles de toutes disciplines susceptibles d'apporter des contributions significatives à l'analyse des problèmes liés à la formation et à l'emploi des personnes handicapées.

Quelques exemples de thèmes susceptibles d'être abordés (liste non exhaustive).

- Fonctionnement (et dysfonctionnements) des dispositifs de formation accessibles aux personnes handicapées : dispositifs spécialisés et institutions de droit commun. Formation, formation continue, apprentissage.
- La formation des formateurs : est-il nécessaire de développer des compétences spécifiques ; quel est l'environnement (ingénierie de formation notamment) le plus favorable pour une efficacité optimum de la formation.
- Analyses comparatives des politiques publiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées et des politiques de lutte contre les discriminations.
- Analyse des discours et représentations de la personne handicapée en rapport avec la formation, l'emploi, l'entreprise
- Approches individuelles de l'insertion professionnelle : Projet individuel de formation, accompagnement dans l'emploi, adaptation du poste de travail, accessibilité.
- Alors que le diplôme est de plus en plus utilisé comme dispositif de présélection sur le marché du travail, quel investissement (public ou privé, matériel et immatériel) produire dans les dispositifs de développement des compétences incluant des personnes handicapées ?

* * * * *

Pour toute information supplémentaire consulter le site de la revue :

<http://www.revue-interactions.fr>

ou directement la page "Consignes aux auteurs"

<http://www.revue-interactions.fr/revue/pagint/consignes/consignes.php>